

A ATUAÇÃO DO PEDAGOGO EMPRESARIAL PARA A HUMANIZAÇÃO DAS EMPRESAS: UM ESTUDO DE CASO NO RECÔNCAVO BAIANO

Tania M. L. Torres e Ana Cléia Santos da Silva¹

Resumo

Este artigo analisa a importância da atuação do pedagogo nas empresas contemporâneas. Partindo do pressuposto de que é um campo novo de atuação, o que remete ao profissional de educação uma atenção especial e de cunho desafiador, por ser, até então, pouco explorado por esse profissional, na primeira seção, procura-se apresentar e identificar campo, saberes, competências e contribuições, através dos conceitos teóricos fundamentais sobre a atuação do pedagogo empresarial. Em seguida, registramos as observações dos trabalhos práticos desenvolvidos nas pesquisas de campo em empresas da Bahia. Comparamos, então, nossas observações com a literatura sobre a questão do pedagogo que trabalha na área de recursos humanos. Finalmente, fazemos uma proposta de trabalho para o pedagogo e são dadas sugestões para o curso de pedagogia.

Palavras-chave: Competência. Pedagogia empresarial. Recursos humanos.

Abstract

This paper assesses the importance of educators as they work in contemporary business companies. Since this is a new field for educators, we first define it and identify its main requirements for skills, competences and theoretical frameworks. We include observations from field work undertaken at a business network in Bahia. We compare our observations with current theory regarding the work of educators in human resources sectors. Finally, we present a brief blueprint for the education professional who aspires to work in such environment as well as suggestions as to how to train this professional at college level.

Key Words: Competence. Business education. Human resources.

Atualmente, com as crescentes mudanças nas relações de trabalho, as empresas, em busca de ganhar o mercado com a venda de produtos e serviços de forma competitiva, são obrigadas a investir na sua estrutura organizacional, visando à melhor adequação dos cargos,

atribuições e execução de atividades de acordo com as respectivas especificidades e especialidades dos seus funcionários. A pedagogia prepara o profissional para atuar na formação de conhecimentos, tendo como fundamento o desenvolvimento de métodos e ações que resultem no êxito do

¹ **Tania M. Lopes Torres** é socióloga, especialista em relações raciais pela UFBA, mestre em Estudos Latino-Americanos pela Universidade do Texas e ex-professora da Faculdade Adventista de Educação do Nordeste (FAENE): taniamltorres@hotmail.com. Ana Cléia Santos da Silva é pedagoga formada pela Faculdade Adventista de Educação do Nordeste (FAENE): annaclss@yahoo.com.br.

processo ensino-aprendizagem, quer seja no âmbito escolar ou em áreas diversas como, por exemplo, no ramo empresarial.

Esta pesquisa se justificou por ter buscado oferecer aos profissionais de educação e dos demais segmentos, uma resposta quanto à atuação e à importância do pedagogo fora do âmbito escolar. Este tema é cada vez mais importante porque tem despertado o interesse recente dos pedagogos; porque a área empresarial encontra-se aberta para a inserção do pedagogo; e porque há novas demandas no mercado profissional. Nossa intenção é, portanto, sugerir como a pedagogia pode contribuir para o enriquecimento do segmento empresarial e para o desenvolvimento das atividades do pedagogo frente à diversidade do mercado de trabalho contemporâneo, ampliando sua visão em relação à sua empregabilidade e sua atuação nas empresas.

No campo da ação extra-escolar, os pedagogos se distinguem como formadores, instrutores, organizadores, técnicos e consultores, desenvolvendo atividades não-escolares em órgãos públicos, privados e públicos não-estatais, ligadas às empresas, etc. (LIBÂNEO, 2005, p. 59). Ribeiro (2007, p. 11) salienta que “a pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional”.

A pedagogia empresarial delinea frentes para o desenvolvimento dos profissionais, favorecendo uma aprendizagem significativa e o aperfeiçoamento do capital intelectual. Além disso, desenvolve novas competências para atender o mercado de trabalho diante das exigências do mundo empresarial. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2007, p. 32).

Segundo Pimenta (2006, p. 60), a pedagogia é um campo científico cuja natureza de sua investigação são a teoria e a prática da educação, ou seja, a formação humana. Ribeiro (2007, p. 32) comenta que “os requisitos principais de um departamento de recursos humanos são a elevação do potencial da aprendizagem e o fortalecimento da aprendizagem no próprio espaço de trabalho”. Questionado, então, qual a atuação do pedagogo no sistema empresarial contemporâneo?

Para responder a essa pergunta, oferecemos três hipóteses: o pedagogo pode desempenhar um trabalho específico de técnicas de ensino-aprendizagem e relações humanas que integre os colaboradores à cultura organizacional da empresa e os direcione da melhor forma possível em suas funções; o pedagogo pode atuar como consultor organizacional juntamente com o administrador e o psicólogo da empresa para direcionar ordenadamente um trabalho que atenda as necessidades de desenvolvimento e crescimento dos funcionários e, por

consequência, da empresa; a aplicação eficiente de um programa de estágio na área de recursos humanos das empresas poderá oportunizar maior experiência educacional aos formandos em pedagogia caso estes possam ter acesso ao referido programa.

Este artigo se preocupa em focar o pedagogo empresarial, como um profissional pró-ativo no desenvolvimento de uma organização, a fim de detectar a necessidade que os acadêmicos em pedagogia possuem de obter mais conhecimentos nesse segmento de atuação. Nosso objetivo principal é analisar a formação do pedagogo e sua atuação profissional no âmbito empresarial na contemporaneidade. Especificamente, objetivamos ainda apresentar campos de atuação do pedagogo à luz da contemporaneidade; identificar saberes e competências necessárias para a atuação do pedagogo em uma empresa; explicar de que forma o profissional da educação pode contribuir para o desenvolvimento de uma empresa; contrastar a teoria com a prática de forma que tal contraste traga dados que contribuam significativamente para a pesquisa nos centros de formação e no sistema empresarial; e apresentar sugestões que possam contribuir para a formação do pedagogo, aumentando suas oportunidades no mercado de trabalho.

Optamos pela abordagem qualitativa através da representatividade,

que forneceu respaldo aos resultados dentro do enfoque proposto. O processo de fase exploratória se iniciou através de conversas com os estudantes e a leitura de material documentado. Em seguida, foi elaborado um trabalho prático da construção teórica para respaldar e sistematizar a pesquisa, mostrando a relevância e a importância do trabalho, o qual terá dois enfoques na pesquisa de campo através do estudo de caso. O primeiro será um grupo de empresas do Recôncavo Baiano, identificado por GERB (grupo de empresas do Recôncavo Baiano); o segundo, os alunos dos 6º e 8º períodos de pedagogia da FAENE (Faculdade Adventista de Educação do Nordeste).

O artigo está dividido em três seções: a primeira trata da fundamentação teórica com a qual estão desenvolvidos os objetivos; na segunda, estão fundamentados os pontos positivos e negativos das questões vivenciadas no trabalho dos colaboradores da empresa, assim como o resultado da integração dos alunos em áreas não escolares. Finalmente, na terceira seção, analisou-se qual o melhor método para que a prática se torne mais eficaz no que diz respeito ao desenvolvimento da empresa e à preparação do profissional de pedagogia para as demandas do mercado no setor empresarial.

OS CAMPOS DE ATUAÇÃO DO PEDAGOGO

Esta seção trata da multiplicidade de oportunidades de trabalho para o pedagogo nos diversos campos de atuação possíveis em nossa era de constantes transformações. Mostra também os saberes e competências necessários para que a atuação do pedagogo seja eficaz no atendimento das necessidades demandadas pelo mercado e como esse profissional pode ser visto na perspectiva empresarial. Trata, ainda que brevemente, da contribuição que o pedagogo pode proporcionar dentro de uma empresa, auxiliando como um elo de ligação, no desenvolvimento profissional dos colaboradores e crescimento geral da empresa.

O pedagogo tem, em sua formação, a latente identidade da força da transformação do meio em que vive. Com isso, suas habilidades podem ser relacionadas e aproveitadas em diversas áreas no contexto contemporâneo. Neste artigo, o enfoque é predominantemente a pedagogia empresarial. Porém, abre-se espaço para um vislumbre das áreas não escolares que podem ser também exploradas e trabalhadas com dinamismo e diligência pelo pedagogo.

O pedagogo é o grande responsável pelo planejamento e ações que resultem na aprendizagem e aperfeiçoamento dos conhecimentos. Lopes, Trindade e

Cadinha (2007, p. 20) dizem: “o pedagogo é um estudioso das ações educativas que ocorrem em todas as vidas sociais, culturais e intelectuais do sujeito inserido em uma sociedade” para o desenvolvimento da qual ele contribui lecionando, gerindo, coordenando, orientando, entre outras atividades. Os mesmos autores mostram outras funções do pedagogo como: formador, animador, técnico, orientador, consultor educacional, etc. Além disso, este desenvolve atividades não-escolares em empresas públicas e privadas, no âmbito da cultura, da saúde, da alimentação e da promoção social. Atua, ainda, em hospitais, editoras e sites de consultoria especializadas em treinamento e desenvolvimento humano e em todas as áreas que requeiram um trabalho educativo. Almeida (2006, p. 7) lista várias dessas áreas, tais como:

Coordenação de ações culturais em gibitecas, brinquedotecas, parques temáticos, fundações culturais, teatros, parques e zoológicos; - desenvolvimento de recursos humanos em empresas; - direção e administração de instituições de ensino; - elaboração de políticas públicas visando à melhoria dos serviços à população em autarquias, hospitais e governo nas esferas municipais, estaduais e federais; - gestão e desenvolvimento de conselhos tutelares, centros de convivência, abrigos e organizações não governamentais.

O pedagogo precisa se tornar um profissional holístico. Em termos da gestão

de pessoa, o mesmo autor acrescenta, por isso, outras áreas para a atuação do novo pedagogo:

Coordenação de equipes multidisciplinares no desenvolvimento de projetos; - evidenciando formas educacionais para aprendizagem organizacional significativa e sustentável; - gerando mudanças culturais no ambiente de trabalho; - na definição de políticas voltadas ao desenvolvimento humano permanente; - prestando consultoria interna relacionada ao treinamento e ao desenvolvimento das pessoas na organização (ALMEIDA, 2006, p. 9).

Greco (2005, p. 17) também salienta outras áreas de atuação desse profissional como “associações, igrejas, eventos, emissoras de transmissão de rádio e televisão [...] espaços até hoje restritos a outros profissionais”. Portanto, onde houver um exercício de aplicação da teoria educativa, existirá um movimento pedagógico. Isso mostra que o profissional de pedagogia, através de suas potencialidades e competências, é capaz de atuar em diversas áreas fora do âmbito escolar, podendo atender as expectativas de crescimento e permitindo às organizações públicas ou privadas que alcancem seus objetivos. Dessa forma, a educação não formal constitui-se em propostas educacionais mais abertas e que se desenvolvam de forma mais flexível, com o emprego de procedimentos metodológicos diversificados, não

necessariamente em uma sequência convencional. (LOPES; TRINDADE; CADINHA, 2007, p. 19).

Como hoje há uma grande variedade de opções de campo de trabalho, pretende-se localizar o pedagogo inserido em um segmento que lhe proporciona grandes possibilidades de atuação e que está em crescimento no mercado de trabalho. Segundo Minarelli (1996, p. 178), “as grandes empresas e corporações, para sobreviver à crise econômica mundial e atender às novas demandas do mercado, eliminaram ou redesenharam cargos e, em muitos casos, operações inteiras”. Nota-se, portanto, a crescente preocupação das empresas em realizar mudanças na sua estrutura organizacional, a fim de melhorar a adequação dos cargos, atribuições e a execução das atividades por elas desenvolvidas, em consonância com as especificidades das atividades e as especialidades dos executores dessas atividades. Minarelli (1996, p. 18) ainda afirma que “os trabalhadores precisarão reciclar-se periodicamente para manter seus conhecimentos atualizados e desenvolver outras habilidades”.

Desse modo, é necessário um constante aperfeiçoamento dos funcionários da empresa para que ela alcance os seus objetivos. A pedagogia pode contribuir para isso, uma vez que:

A pedagogia, mediante conhecimentos científicos, filosóficos e técnico-profissionais,

investiga a realidade educacional em transformação, para explicitar objetivos e processos de intervenção metodológica e organizativa referentes à transmissão/assimilação de saberes e modos de ação (LIBÂNEO, 2005, p. 32).

Percebe-se, portanto, que a participação do pedagogo nas áreas em que ele pode atuar, e principalmente na área empresarial, é pouco explorada. Abre-se, assim, certo espaço para que se ampliem as reflexões sobre as possibilidades do desenvolvimento de trabalho pedagógico em outros campos de atuação para suprir a demanda educacional nesses segmentos e direcionar as habilidades do pedagogo.

O PEDAGOGO EMPRESARIAL

A sociedade hoje passa por um momento singular de discussões em relação à globalização, neoliberalismo, terceiro setor, educação on-line, novas tendências de mercado e novas profissões emergentes. Diante disso, vê-se que um novo organograma social começa a se firmar. Este propõe a formação de profissionais mais qualificados e preparados para atuarem competitivamente. O pedagogo, nessa nova conjuntura, se desconecta do correspondente pedagogo dos séculos XVIII a XX. Ele amplia sua área de desempenho e se apresenta atualmente, como ressalta Greco (2005, p. 17), como “agente de transformação para atuar nesta nova realidade”. Nessa renovação, a dilatação e a diversificação

do mercado de trabalho para o pedagogo requerem dele um comportamento eclético em sua profissão para que atenda as novas necessidades.

Os saberes do pedagogo empresarial estão ligados a sua formação acadêmica de profissional da educação atuando na docência e gestão, podendo ser aproveitado nas empresas em áreas de recursos humanos. Pode atuar na elaboração de testes e entrevistas, no recrutamento e seleção de pessoas, nos treinamentos de liderança, motivação e trabalho em equipe. Na visão de Greco (2005, p. 14), os saberes e competências do pedagogo, nesse novo campo de atuação, incluem a: “integração com o sujeito, a reflexão sobre a prática do trabalho e a elaboração de programas institucionais que priorizem a totalidade do processo de trabalho”. Ele também ressalta que o profissional da educação oferece instrumentos e subsídios teórico-práticos para que o sujeito aprenda a desvendar e interferir na realidade. Já Santos (2007, p. 10 apud SOUZA, 2006), resume as competências do pedagogo em sua ação educativa em três: planejar a aprendizagem, facilitar a aprendizagem e avaliar a aprendizagem. Planejar a aprendizagem significa se manter atualizado; estabelecer objetivos reais e exatos; correlacionar e organizar sequencialmente os conteúdos às necessidades; determinar recursos adequando-os às atividades e definir

estratégias de avaliação; registrar esquematicamente a proposta educativa com espaço para ajuste. Facilitar a aprendizagem significa identificar as melhores ações nos colaboradores; estimular o trabalho e a auto-aprendizagem; associar a teoria e a prática partindo de situações-problema do cotidiano do grupo; ser prático nas informações; falar com desenvoltura e clareza; observar e analisar criticamente os resultados em todas as etapas; discutir as soluções apresentadas; ouvir com atenção; rever as ações; comunicar-se, interagir, estimular a interação entre todos e manter o foco; agir como mediador, exercendo liderança; estimular o pensamento crítico, na tomada de decisão grupal; explorar e selecionar adequadamente materiais didáticos e recursos diversos. Finalmente, avaliar a aprendizagem significa estabelecer, cooperativamente com os colaboradores, critérios para avaliação; observar e avaliar atentamente a aprendizagem nas ações de forma processual e contínua sob ênfase diagnóstica; comparar os resultados com os objetivos; propor alternativas e criar condições para viabilizar a aprendizagem e a auto-avaliação.

Ribeiro (2007, p. 33) ressalta a relevância do desenvolvimento e do exercício das competências nas organizações, pois “refere-se à capacidade de adequar/transformar conhecimentos e tecnologias”. Por isso, considera

que as competências se relacionam referentemente à personalidade e que são adquiridas de forma pessoal e intransferível.

O ponto principal é o fato de que as competências representam potenciais desenvolvidos sempre em contexto de relações disciplinares significativas, perfigurando ações a serem realizadas em determinado âmbito de atuação... Assim as forma de realização das competências foram chamadas de habilidades... As competências constituem, portanto, padrões de articulação do conhecimento a serviço da inteligência (PERRENOUD, 2002, p. 144-146).

Ressalta também Ribeiro (2007, p. 34) que há “algumas competências consideradas essenciais à configuração de um perfil adequado ao pedagogo empresarial, nas organizações contemporâneas.” Trabalhar em equipe é, por exemplo, indispensável nas organizações contemporâneas. Sua regulação está no ponto de equilíbrio que pode ser proporcionado pelo trabalho do pedagogo em ação, valorizando a cooperação profissional, pois é um meio de otimizar o trabalho e as tarefas dentro da empresa. Perrenoud (2000, p. 82) identifica a competência do trabalho em equipe, ressaltando que ser profissional é saber conscientemente “por princípio” trabalhar em equipe quando necessário, pois a cooperação deve ser mais vantajosa do que inoportuna. Quando a equipe

é duradoura, esta adquire um saber insubstituível, podendo-se, através dela, se criar uma rede de cooperação para projetos posteriores.

Outra competência exigida do pedagogo empresarial é a de dirigir um grupo de trabalho e conduzir reuniões. Dirigir reuniões nem sempre é simples, mas no geral, significa “dar vida” à equipe. Para que isso ocorra, é necessário que o pedagogo se mostre como um articulador do saber relacional, tendo flexibilidade e autoridade na definição das tarefas para que não passe para a equipe a impressão de uma liderança com autoridade apenas administrativa. Seu comportamento deve ser bastante cuidadoso para aperfeiçoar sua leitura das experiências dos componentes da equipe, e buscar aperfeiçoamento teórico sobre o comportamento humano e a organização técnica da empresa. De acordo com Ribeiro (2007, p. 37), os desafios são maiores quando as equipes existem apenas no organograma das organizações e seus membros não se reconhecem como participantes ativos de uma equipe de trabalho que inclui o pedagogo.

O pedagogo enfrenta constantes reclamações sobre insatisfações quanto às tarefas desenvolvidas pelos colaboradores. Seu papel de mediador na prevenção de conflito é fundamental, desenvolvendo seu trabalho com cuidado e lucidez, tendo uma visão menos emocional dos fatos para

poder detectar as situações conflitantes que possam surgir.

O pedagogo empresarial, em um contexto geral, atua como analista ou consultor de Recursos Humanos juntamente com o psicólogo e o administrador da empresa. Sua função não é específica de pedagogo. Porém, devido a sua formação, ele atua fortemente na área de treinamento, e pode se envolver em várias frentes, como: recrutamento, seleção de pessoas e novas contratações, e no desenvolvimento pessoal e de gerência.

De acordo com Santos (2007, p. 6 apud MARTINS, 2003), as funções do pedagogo são influenciadas pelos desenvolvimentos tecnológicos, a competitividade e as exigências do mercado. Dentro de suas diversas funções, o pedagogo é também responsável pelo programa de integração de novos funcionários, facilitando sua adaptação inicial à empresa, informando-lhes sobre suas respectivas funções, atividades a desenvolver e sobre a cultura organizacional da empresa.

O perfil do pedagogo desejado pelas empresas baseia-se nas seguintes habilidades: criatividade, espírito de inovação, compromisso com os resultados, pensamento estratégico, trabalho em equipe, capacidade de realização, direção de grupos de trabalhos, condução de reuniões, enfrentamento análise em conjunto das dificuldades cotidiana das empresas, bem como problemas profissionais (PASCOAL, 2007, p. 94).

Segundo Urt e Lindquist (2004, p. 6), o pedagogo é também responsável pelo desenvolvimento profissional do funcionário através da avaliação de seu desempenho e também da avaliação de sua capacidade. Assim, esse profissional exerce um papel significativo no desenvolvimento dos empregados por sua proximidade e acesso aos mesmos. O profissional de pedagogia é, portanto, de fundamental importância para atender o trabalhador, pois possui os mecanismos pessoais necessários para despertar em seus colaboradores suas potencialidades, facilitando a criatividade e o melhoramento da autoestima, da autoconfiança e da pró-atividade. Dessa forma, o pedagogo pode promover melhoras no ambiente de trabalho.

A CONTRIBUIÇÃO DO PEDAGOGO À EMPRESA

A contratação de um pedagogo contribui para que haja conexão e interação entre os diversos departamentos setoriais nas organizações, o que se dá pela versatilidade propiciada por suas habilidades e competências. As Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de pedagogia reconhecem a atuação do pedagogo em áreas não-escolares que hoje vêm sendo ocupadas por profissionais de outra formação. Apesar disso, através do maior acesso às novas tecnologias da informação e do conhecimento, o

pedagogo vem ganhando espaço.

Almeida (2006, p. 108) lista dezoito contribuições que o pedagogo pode dar no desenvolvimento da empresa. Duas delas são: “conhecer a educação continuada, estando apto às novas circunstâncias de trabalho e ao pluralismo cultural, atuando com imparcialidade, usando critérios justos para a convivência profissional nas organizações empresariais” e “integrar conhecimento e ética, reflexão e ação com visão de totalidade das dimensões intelectual, emocional e profissional, nas organizações empresariais para o desenvolvimento produtivo da sociedade globalizada do século XXI.”

A educação não formal inclui atividades desenvolvidas com o propósito de propagar o conhecimento político, social, econômico e moral, com mensagens educativas. Essas atividades também podem acontecer nas empresas através das Universidades Corporativas, as quais têm o objetivo de promover palestras, cursos e treinamentos. Segundo Libâneo (2005, p. 89): “na escola são práticas não-formais as atividades extra-escolares que proveem conhecimentos complementares, em conexão com a educação formal (feiras, visitas etc.).”

Portanto, a pedagogia empresarial surge como ferramenta de aprimoramento das adequações, planejamentos, treinamentos, que, inclusive, pode propiciar melhorias no ambiente empresarial e

contribuir na tomada de decisões das empresas.

Considerando a empresa como essencialmente um espaço educativo, estruturado como uma associação de pessoas em torno de uma atividade com objetivos específicos e, portanto, também como um espaço aprendente, cabe à pedagogia a busca de estratégias e metodologias que garantam uma melhor aprendizagem/apropriação de informações e conhecimentos, tendo sempre como pano de fundo a realização de idéias e objetivos precisamente definidos. Tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto na qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal (RIBEIRO, 2007, p. 11).

Contudo, todo o desenvolvimento tecnológico e as transformações nos aspectos econômicos, sociais e culturais não produzirão efeito satisfatório nas organizações se não forem realizados com qualidade, ou seja, sob uma administração de qualidade dos recursos humanos disponíveis pela empresa. A área de recursos humanos de uma organização é uma área importante e delicada para se estruturar, gerir, planejar e organizar. Esse termômetro precisa estar em temperatura ambiente para operacionalizar programas em âmbito interno (organizacional e profissional) e externo (pessoal), sendo necessário que esteja em sintonia com o todo organizacional da empresa para que

os aprendizes desempenhem com eficácia o seu papel.

Por outro lado, Ribeiro (2007, p. 62) confirma que é importante ressaltar que, na troca de feedback, há uma intencionalidade comum a todos. O importante dos recursos humanos é administrar e conduzir motivacionalmente os aprendizes a um maior aproveitamento para que alcancem os objetivos e metas pretendidas por todos. A pedagogia empresarial proporciona a reorganização estrutural das empresas de forma a permitir uma maior gama de conhecimentos. Além disso, ela é capaz de reconstruir conceitos básicos, como a criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva. Na verdade, o pedagogo empresarial busca realizar suas atividades da melhor maneira possível, embora tenha que, muitas vezes, enfrentar diversas dificuldades.

Apesar dos obstáculos, o pedagogo empresarial, através da sua imaginação, criatividade e espírito de liderança, consegue transmitir os seus conhecimentos, a fim de que as pessoas adquiram o domínio cognitivo do conteúdo proposto. Ribeiro (2007, p. 11) afirma que, na empresa, a pedagogia “tem como finalidade principal provocar mudanças no comportamento das pessoas de modo que estas melhorem tanto a qualidade do seu desempenho profissional quanto pessoal”. Assim, a pedagogia empresarial surgiu para dar suporte às estruturas das mudanças

em relação à amplitude e aquisição de conhecimento no aspecto organizacional da empresa. Ela atua de forma a utilizar os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes consideradas como imprescindíveis para assegurar a melhoria da produtividade na empresa.

O pedagogo vem aumentando sua atuação no mercado empresarial devido à crescente necessidade de ascensão do processo educativo no setor de recursos humanos e pelas lacunas deixadas no processo de revolução e evolução industrial que robotizava as pessoas, usando-as desumanamente. Hoje, portanto, esse profissional pode contribuir para ativar e dar continuidade no processo de ensino aprendizagem dentro das organizações, uma vez que todo espaço onde há pessoas precisa ser humanizado. Onde houver transmissão de conhecimento, há necessidade de uma prática educativa, seguida de uma ação educativa. Segundo Ribeiro (2007, p. 53), “a área de Recursos Humanos [...], constitui-se na área mais importante e imprescindível na estrutura de qualquer organização”. É nesse setor que os projetos e programas são desenvolvidos com o objetivo de alcançar melhores resultados em uma liderança de competência educativa e pedagógica, com aconselhamento e responsabilidade social.

Desse modo, é necessário um constante aperfeiçoamento dos funcionários da empresa para que ela

alcance os seus objetivos. A pedagogia pode contribuir para isso, uma vez que:

A pedagogia, mediante conhecimentos científicos, filosóficos e técnico-profissionais, investiga a realidade educacional em transformação, para explicitar objetivos e processos de intervenção metodológica e organizativa referentes à transmissão/assimilação de saberes e modos de ação (LIBÂNEO, 2005, p. 32).

O pedagogo empresarial deve, por isso, acreditar em uma nova aprendizagem para um moderno contexto empresarial do século XXI, que traz consigo complexidades oriundas das transformações e mudanças no cenário mundial. Hoje se vivencia a “era da informação” e a tecnologia, por sua vez, está ocupando um espaço cada vez mais significativo, acrescentando ao universo empresarial maiores possibilidades de êxito em meio à competitividade de mercado globalizado.

Todavia, com um mercado cada vez mais exigente, que requer do homem um esforço cooperativo que sustente não só a civilização presente, mas também a futura, deve-se buscar garantir à civilização uma sociedade desenvolvida e estruturada. Chiavenato afirma que:

A organização deve investir em si mesma para incrementar seu desenvolvimento e capacidade de realização. O desenvolvimento está relacionado com o aumento da riqueza organizacional: seus ativos tangíveis e intangíveis.

Os esforços e desenvolvimentos estão relacionados com programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal (CHIAVENATO, 2004, p. 51).

Com isso, a pedagogia busca a transmissão de conhecimentos, através de métodos e práticas previamente estudados e analisados, os quais servem como subsídios para a promoção do processo de aprendizagem. A pedagogia tem métodos e técnicas para chegar aos objetivos aos quais ela se propõe, que são a aprendizagem e a formação do ser humano em sua singularidade, mas como parte de uma sociedade.

Os conhecimentos que são transmitidos de geração após geração trazem desenvolvimentos às organizações. O ato de educar está inserido diretamente nesse processo. Segundo Pascoal (2007, p. 93), “embora o ato educativo tenha uma natureza não-material e os objetivos da empresa e escola não sejam os mesmos, pode-se dizer que uma escola também agrega pessoas para o desempenho de atividades com objetivos definidos.”

Malschitzky (2002, p. 33) ressalta que “hoje, competência profissional abrange desde a disposição de aprender até a capacidade de empreender. É preciso renovar constantemente o aprendizado e as experiências para poder acompanhar o novo contexto de reestruturação e mudança do emprego.” Nesse contexto de mudanças, o pedagogo empresarial deve

se ocupar, com dinamismo e diligência, de três áreas essenciais em sua atuação, as quais necessitam de um cuidado específico para atender a competitividade e sustentabilidade da empresa. São elas: liderança eficaz, motivação e empreendedorismo.

O pedagogo pode atuar na elaboração e organização de programas que aumentem e facilitem a promoção da liderança e motivação. Ele próprio deve desenvolver ativamente a função de líder, e ser um atuante motivador. Ribeiro (2006, p. 55) diz que a motivação de cada elemento da organização é o ponto-chave para a efetivação/operacionalização de programas, projetos, atividades (na área de serviços, inclusive). Teske (2005, p. 11) afirma que liderança “é o conjunto de autenticidade, ação, coerência, disciplina, flexibilidade, humildade, organização, paixão, responsabilidade, sensibilidade, simplicidade, visão, integridade e honestidade, empatia, respeito.” Rezende (2005, p. 4), por sua vez, afirma que “o ser humano é o diferencial do sucesso. Seja como for e da forma que for”.

O pedagogo como líder deve estar atento às necessidades de seus colaboradores no campo profissional e pessoal, deve buscar melhorias nas relações interpessoais do grupo e no crescimento individual. Santos (2007, p. 19) ressalta que o verdadeiro líder deve compartilhar a liderança com outros membros da equipe,

e estimular o compartilhamento. Assim, irá elevar a autoestima e a satisfação pessoal dos seus liderados e aumentará a busca de aperfeiçoamento, conhecimentos e competências.

O empreendedorismo é uma característica da sociedade contemporânea que busca prosperar com a modernização e a globalização. Segundo Vasconcellos (2008, p. 43), a globalização desperta interesse pelo empreendedorismo devido à desarticulação e à reestruturação do negócio principal para tornar as grandes empresas mais ágeis e seguras. Além disso, contribui para a competitividade das pequenas empresas, as quais, por suas necessidades, buscam cursos para atender o domínio de sua falta de complexidade de forma que sincronizem suas carências com as da concorrência. Essas empresas procuram conhecimento em áreas que possam atender algum aspecto da educação formal, cultural e relacional entre funcionários e clientes. Nesse contexto, o pedagogo pode atuar como organizador técnico em programas que viabilizem o fortalecimento da empresa em suas carências.

Para se tornarem e se manterem competitivas, as empresas precisam de profissionais com performance diferenciada, que se destaquem pela capacidade de integração, confiabilidade e qualidade no trabalho. Esse profissional deve encontrar na empresa condições e ambiente para aprender e se desenvolver, correspondendo

às expectativas da organização e às suas próprias expectativas (MALSCHITZKY, 2002, p. 33).

É imprescindível que as empresas despertem para a produção de colaboradores-empresendedores. Esse enfoque trará às empresas um precioso capital intelectual. Segundo Chiavenato (2005, p. 3), “o espírito empreendedor está presente também em todas as pessoas que – mesmo sem fundarem uma empresa ou iniciarem seu próprio negócio – estão preocupadas e focalizadas em assumir riscos e inovar continuamente”. Vasconcellos (2008, p. 43) define empreendedor como sendo o agente indispensável à interação técnica com o objetivo de trabalho e desenvolvimento das relações multiformes com a realidade, mostrando que, se esses dois aspectos caminharem harmonicamente, isso contribuirá para aumentar o próprio grau de confiança e autoestima. De fato, “o empreendedor tem a necessidade de modificar a realidade, obtendo assim, a autorrealização, oferecendo valores positivos aos que estão ao seu redor, gerando e distribuindo riquezas materiais, por meio de ideias, conhecimentos, arte e filosofia” (VASCONCELLOS, 2008, p. 43). Lopes, Trindade e Cadinha (2007, p. 34-35) sugerem que a nova concepção de RH impõe mais abertura para a realização humana dentro da empresa, usando a criatividade para aumentar o

profissionalismo, o crescimento individual e a criação de formas participativas na equipe da empresa, cabendo ao RH desenvolver empreendedores que queiram também humanizar as organizações.

As empresas, ao proporcionar incentivo para que os colaboradores se transformem em colaboradores-empresendedores, irão proporcionar o fortalecimento da gestão do conhecimento e terão em seu aplicativo mercadológico um diferencial competitivo. Partindo desse pressuposto, o colaborador-empresendedor, se sentirá parte integrante da empresa, como um agente transformador, atuante e operante em seu processo de crescimento, uma vez que o empresendedor é possuidor de atributos como emoções, ousadia, inconformismo, consciência de erros e acertos, capacidade de mudança e transformação na construção do futuro.

O empresendedorismo interno, que significa aderência do funcionário ao negócio da empresa e à possibilidade de expansão constante, não ocorre por acaso. Funcionários que se tornaram autômatos (ou se deixaram levar a isso) em seu trabalho não têm mais vez, voz e lugar nas corporações modernas (ALMEIDA, 2006, p. 115).

Vasconcellos (2008, p. 44) salienta que “a pedagogia empresenedora” se propõe ao aprimoramento da capacidade de ajuste, difundindo conceitos como *liberdade, democracia, respeito,*

cooperação e amor. Esse preparo do pedagogo facilita o direcionamento ascendente do funcionário, ajustando-o de maneira programada, planejada e satisfatória, relevando a disposição de sua autoestima, autoconhecimento, visão de mundo e valores pessoais.

O trabalho minucioso do pedagogo frente às três dimensões da liderança, motivação e empresenedorismo trará mais segurança no que diz respeito ao crescimento organizacional, funcional e social de seus colaboradores e, por conseguinte, o crescimento da empresa.

A PRÁTICA PEDAGÓGICA NAS EMPRESAS

Atualmente, as empresas em geral têm buscado meios para manter a competitividade e as melhores formas para assegurar sua sustentabilidade. As empresas buscam melhorias em sua estruturação e organização, através de investimentos e tecnologias que aumentem seu capital financeiro e intelectual. Por essa razão, aderem a programas que facilitam a operacionalização e a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários.

A pedagogia empresarial se ocupa basicamente com os conhecimentos, as competências, as habilidades e as atitudes diagnosticados como indispensáveis/necessários à melhoria da produtividade. Para tal, implanta programa de qualificação/requalificação profissional, produz e difunde o conhecimento, estrutura

o setor de treinamento, desenvolve programas de levantamentos de necessidade de treinamento, desenvolve e adapta metodologia da informação e da comunicação às práticas de treinamento (RIBEIRO, 2007, p. 11).

O pedagogo exerce sua função dentro dos interesses empresariais em cada momento específico, sendo um agente educacional dentro da empresa. Segundo Almeida (2006, p. 6), “a educação assume grande relevância perante a reestruturação do mundo do trabalho”. As empresas contemporâneas, de modo geral, principalmente as de médio e pequeno porte, precisam despertar para a real necessidade de incluir o profissional de educação em seu quadro de funcionários como um colaborador indispensável para gerir e ajudar a definir políticas de estruturação e organização. Segundo Nogueira (2005, p. 16), a pedagogia é o curso mais completo e mais qualificado para formar o profissional que vai preencher a lacuna do setor de gestão de pessoas. Mas é necessário conscientizar o ramo empresarial dessa necessidade, porque ainda existe o preconceito de que o pedagogo deve atuar somente na área escolar.

A pesquisa que deu origem a este artigo recorreu ao estudo de caso justamente com o propósito de documentar quão pouco conscientizadas encontram-se ainda algumas empresas com respeito às vantagens da atuação do pedagogo no

contexto empresarial. Segundo Gil (2007, p. 73), “o estudo de caso analisa um ou poucos fatos com profundidade para obter conhecimento com riqueza e detalhe do objeto estudado.”

O espaço de investigação ocorreu em dois ambientes distintos. O primeiro se deu em um grupo de empresas da região do Recôncavo Baiano para identificar a necessidade do profissional de educação para organizar e estruturar o setor de recursos humanos, uma vez que a empresa não possui esse setor em atividade. Nessas empresas, o trabalho destinado aos recursos humanos é desenvolvido pelos gerentes. A pesquisa foi realizada em um grupo de empresas do Recôncavo Baiano, com oito gerentes, um subgerente e três supervisores, com um total de treze empresas em sete diferentes segmentos de negócios, totalizando 315 funcionários contratados. A coleta dos dados ocorreu por meio de entrevistas baseadas em questionários e direcionadas aos gerentes ou sub-gerentes e supervisores de cada segmento.

A empresa, por motivos específicos, pediu para não ser identificada. Por isso, optou-se pelo pseudônimo “grupo de empresas do Recôncavo Baiano” (GERB), pois abrange duas cidades. Além disso, seus segmentos foram divididos em agrupamentos: A (supermercados); B (material de construção); C (delicatessen); D (posto de gasolina); E (farmácia); F (sapataria); e G (hotelaria). Como a empresa

não possui estruturado o setor de recursos humanos, a pesquisa se desenvolveu para identificar a necessidade desse profissional em atuação na padronização do grupo e no gerenciamento humano.

O segundo ambiente pesquisado foi uma instituição de ensino superior, a Faculdade Adventista de Educação do Nordeste (FAENE), situada no Recôncavo Baiano, na cidade de Cachoeira-BA, da qual foram entrevistados 48 alunos, cerca de 40% dos alunos do 6º e 8º períodos do curso de pedagogia. As informações foram recolhidas por meio da aplicação de questionários com o objetivo de identificar o grau de conhecimentos que os alunos possuem em relação ao trabalho do pedagogo em áreas não escolares, e a necessidade que esses acadêmicos sentem quanto às oportunidades para adquirir conhecimentos na área de pedagogia empresarial. Para tabular os resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários, utilizamos o software SPSS 11.5.

A pesquisa desenvolvida no GERB nos trouxe dados relevantes, principalmente, por se tratar de várias empresas subordinadas a uma gerência centralizada. Pode-se dizer, então, que o pedagogo na empresa é um diferencial, pois, como afirma Almeida (2006, p. 107), ele “atua na área de gestão de pessoas em organizações de diferentes portes, contribuindo na qualificação e atuação dos departamentos de RH, atendendo novas

tendências dos mercados.”

O trabalho que o setor de recursos humanos desenvolve é promovido pelos gerentes/subgerentes de forma informal. Porém, veremos a relevância do trabalho promovido pelos gerentes/subgerentes em atender, atuante e eficazmente, as necessidades correspondentes às expectativas do sistema empresarial, em promover a eficiência nos serviços dos colaboradores de forma que potencializem seu trabalho dentro das habilidades que podem oferecer e desenvolver dentro da empresa. De fato, as empresas de sucesso geralmente possuem uma política de valorização do funcionário. Para isso, são necessárias reuniões em que o planejamento e as metas sejam discutidos de forma abrangente. A tabela número 1, mostra a eficiência das empresas GERB em promover reuniões.

Tabela 1. A frequência das reuniões das empresas GERB em 2008.

PERÍODO	FREQUÊNCIA	%
Nunca	1	10
Quinzenal	1	10
Mensal	2	20
Bimestral	1	10
Trimestral	1	10
Oportuno	4	40
Total	10	100

No geral, não há uma sistematização e periodicidade em promover reuniões, pois a maioria dos gerente/subgerentes disse que faz as reuniões apenas nos

momentos oportunos, ou seja, quando eles acham que há necessidade. Outros disseram que as fazem mensal, bimestral ou trimestralmente. Porém, as reuniões ocorrem em um período de tempo muito distante do ideal, para se trabalhar com eficiência na prevenção de situações-problema. Apenas um dos entrevistados faz reuniões quinzenais, o que melhora muito o seu envolvimento com seus colaboradores.

Os supervisores ligados a essas empresas diretamente reconhecem que essa é a realidade; porém, comentam que deve haver mais reuniões dos gerentes/subgerentes com os funcionários e principalmente dos gerentes com a administração geral. Isso se coaduna com o que Almeida (2006, p. 107) afirma quando diz que o pedagogo contribui para “desenvolver atividades que garantam o equilíbrio entre uma visão especializada e as interrelações com o ambiente interno e externo das empresas, órgãos e instituições educativas.” Ou seja, a presença de um pedagogo pode contribuir para a realização mais frequente dessas reuniões.

Além da falta de reuniões, sua natureza também acarreta prejuízo às empresas, pois, 40% das reuniões são feitas para colocar em evidência o desempenho dos funcionários; 30% para fazer de tudo um pouco, e 20% para apontar os erros. Os supervisores, diferentemente da opinião dos gerentes, pontuam que o

foco das reuniões, em 66,7% dos casos, é mostrar os erros e, em 33,3% dos casos, resolver conflitos. Acrescentam, ainda, que essa forma negativa de trabalho poderia ser evitada se houvesse uma política atuante em recursos humanos.

Quando se perguntou sobre a eficiência da gerência em fazer o levantamento das necessidades dos funcionários, 40% dos gerentes/subgerentes disseram que é boa. Já os supervisores formam unânimes na resposta; eles disseram que é muito ruim. Em relação ao oferecimento de premiação por competência, assiduidade e premiação estímulo: 60% dos gerentes/subgerentes e 100% dos supervisores disseram que nunca há premiação, portanto, há certa concordância entre os dois grupos. Quanto ao aprimoramento do funcionário, 40% dos gerentes disseram que é regular, enquanto que 60% disseram que ocorre às vezes.

Quanto à opinião individual dos gerentes/subgerentes e supervisores em questão aberta, sobre o que poderia ser feito se houvesse o setor de RH em atividade para seu trabalho se desenvolver melhor: três falaram sobre a motivação, treinamentos e cursos, e mais autonomia para gerenciar; dois falaram sobre mais comunicação; e os demais falaram sobre reuniões, a integração com os funcionários, incentivo, ouvidoria, parcerias, planejamento e melhor seleção de pessoal.

Percebeu-se, nas falas individuais, que todos ressaltaram a urgência de um setor de RH em atividade, para que os gerentes/subgerentes recebam o suporte necessário para seu trabalho. Um dos gerentes ressaltou que “às vezes se perde um funcionário bom por falta da atuação desse setor.” Salienda Ribeiro (2006, p. 58) que “o aproveitamento de recursos humanos decorre de um processo de avaliação contínua dos funcionários e permite à organização reter os seus ‘bons’ funcionários substituindo somente aqueles que apresentam distorções de desempenho.” A mesma autora (2007, p. 11) ressaltou que “a pedagogia empresarial existe, portanto, para dar suporte tanto em relação à estruturação das mudanças quanto em relação à ampliação e à aquisição de conhecimento no espaço organizacional.” O pedagogo empresarial “promove a reconstrução de conceitos básicos, como criatividade, espírito de equipe e autonomia emocional e cognitiva” (RIBEIRO, 2007, p. 11, apud LOPES, 2007, p. 74).

Um dos gerentes da GERB destacou a importância do desenvolvimento do trabalho em relação à cultura organizacional da empresa. A cultura influencia grandemente os espaços de uma organização; por isso, o pedagogo pode ser um dos responsáveis por mostrar a cultura da empresa durante o processo de contratação do funcionário. A adequação

e a permanência de um funcionário na empresa vai depender de sua integração nesse espaço que é novo para ele.

Percebe-se, através das declarações dos supervisores, que há uma grande necessidade de estabelecer uma política de RH na empresa. O supervisor A comenta que “o setor de RH já passou da hora de ser implantado e que o fato de não existir uma política de RH na empresa dificulta, e muito, o desempenho dos funcionários que se sentem desestimulados.” Ressalta, ainda, que a maioria dos funcionários “cobra” o funcionamento do RH e gostaria de ter premiações. Percebe-se, além disso, que não há uma política de prosseguimento nas ações que beneficiam os funcionários. Segundo Ribeiro (2007, p. 55), cabe ao pedagogo proporcionar um ambiente de trabalho saudável no qual haja respeito, estima, influência mútua entre as pessoas. Faz-se necessária certa destreza com as questões humanas, tendo em vista a ética e a conduta das “boas relações de trabalho” com uma familiaridade respeitosa.

Os supervisores verbalizaram opiniões semelhantes às dos gerentes em relação à implantação do RH, considerando-a como um investimento essencial da empresa e como um acréscimo à criação e ao desenvolvimento do setor de marketing. Salienda Ribeiro (2007, p. 56) que, em síntese, uma filosofia de recursos humanos coerente com a visão de mundo, na qual as organizações são chamadas a

assumir uma postura mais humanizadora, reconhece em cada funcionário o seu potencial e encontra mecanismos para desenvolvê-lo.

Percebe-se que os gerentes e supervisores possuem opiniões parecidas em vista de questões que envolvem a organização da empresa em relação ao setor de recursos humanos. A centralização da administração é algo que dificulta o trabalho da maioria dos gerentes, uma vez que estes não possuem o suporte necessário para desenvolver um trabalho consoante a suas habilidades profissionais. Faltam-lhes subsídios para tal tarefa. Segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2007, p. 35), o pedagogo o pedagogo empresarial pode ajudar a solucionar tal dificuldade, criando “metodologias que favorecem o desenvolvimento da aprendizagem do trabalhador.”

A VISÃO DOS ACADÊMICOS EM PEDAGOGIA

A aplicação dos questionários aos estudantes de pedagogia partiu do pressuposto de que o pedagogo está ganhando espaço em áreas não escolares, devido às mudanças das organizações e instituições, em busca da qualidade do oferecimento do serviço prestado à sociedade, para atender as expectativas da qualidade de vida das pessoas. Há necessidade de o profissional de educação se adequar, portanto, às exigências

impostas pelo ritmo de mudanças profissionais.

O pedagogo nas organizações está no centro da coluna triangular em parceria com os departamentos do setor administrativo, gerencial e operacional, sendo a pessoa que dá suporte significativo para transformar o ambiente em “aprendente”, produtivo e reativo dentro do que se espera de uma organização bem estruturada e organizada. Então, é apropriado questionar sobre a certificação de sua prática escolar, sobre a interação dos acadêmicos quanto às áreas de atuação nas quais o pedagogo pode trabalhar e também seu interesse em aderir a programas e cursos especializados em desenvolver neles aptidões para uma prática satisfatória de seus serviços. Espera-se, portanto, das instituições de ensino, o oferecimento de cursos que interajam integralmente com as expectativas do mercado de trabalho. Dessa forma, o pedagogo terá o necessário acesso aos conhecimentos que dele são exigidos, em um segmento não escolar. Para tal, é importante que haja o despertamento do interesse em promover essa interação.

Em uma abordagem quanti-qualitativa e descritiva, apresentaremos os dados mais relevantes de uma pesquisa de campo com alunos entrevistados na graduação de pedagogia da Faculdade Adventista de Educação do Nordeste

(FAENE), no mês de novembro de 2008. Foram entrevistados 48 alunos do 6º e 8º períodos. Foi constatado, por meio da análise dos questionários aplicados, que o que levou o acadêmico a cursar pedagogia foi: interesse profissional na área (37,5%); vocação (33,3%); única opção no momento (14,6%); obtenção de nível superior (6,3%) e outros (8,4%). Esses dados mostram que pelo menos 29,2% deles podem ter interesse em desenvolver seus conhecimentos como pedagogos em áreas não escolares.

Constatou-se também que 85,1% dos alunos estão satisfeitos com os conhecimentos obtidos no curso; 59,6% desejam ser professores de educação infantil; 52,2%, professores do ensino superior; 43,5%, professores do ensino fundamental; e 10,4% não almejam galgar carreira na área de educação escolar. Esse último dado nos mostra que há alunos que podem ter propensão a se desenvolver em áreas não escolares.

Vê-se, portanto, a relevância das áreas das quais o acadêmico prestes a terminar o curso de graduação *nunca ouviu falar*: museus (81,3%); parques temáticos (66,7%); teatros, parques e zoológicos (75%); autarquias de governos municipais, estaduais e federais (39,6%); centros de convivências e abrigos (47,9%). Esses dados comprovam, portanto, que há um percentual alto de desconhecimento em relação às áreas não escolares e que

poderiam ser futuramente esclarecidas através de cursos, palestras ou pós-graduação.

Percebeu-se que, ao se informar aos alunos sobre áreas não escolares possíveis para a atuação do pedagogo, houve mudança em relação aos objetivos profissionais da maioria dos alunos. Dos 59,6% que desejam atuar como professor(as) de educação infantil, apenas 10,4% identificaram essa área como primeira e foi única opção de trabalho.

Foi perguntado aos alunos da FAENE, entre as 16 áreas de trabalho em que o pedagogo pode atuar, qual seria aquela na qual gostaria de atuar se tivesse oportunidade. Os dados mostram que 25% dos alunos optaram por administração escolar, e houve um empate técnico de 18% entre a área de recursos humanos e hospitais, 10% na educação infantil e, finalmente, 6% para consultoria empresarial.

Percebe-se, portanto, que há uma oscilação na identificação do acadêmico com a área em que ele gostaria de atuar, pois 60,4% optaram por áreas não escolares, o que leva a compreender que a maioria dos acadêmicos se dispõe a trabalhar nas outras áreas propostas pela pesquisa. Porém, vemos que os percentuais alcançados em áreas não escolares são efetivamente pequenos, com exceção da área de hospitais e recursos humanos.

Tabela 2. Áreas em que os pedagogos gostariam de trabalhar. FAENE.

OPÇÕES	FREQUÊNCIA	%
Recursos humanos	9	18,08
Hospitais	9	18,08
Museus	1	2,1
Parques temáticos	2	4,2
Teatros, parques e zoológicos	1	2,1
Educação infantil	5	10,4
Direção e administração escolar	12	25,0
Consultoria escolar	2	4,2
Consultoria empresarial	3	6,3
Editoras e sites	1	2,1
Centros de convivências e abrigos	1	2,1
ONGS	2	4,2
Total	48	100,0

Percebe-se, portanto, que há uma oscilação na identificação do acadêmico com a área em que ele gostaria de atuar, pois 60,4% optaram por áreas não escolares, o que leva a compreender que a maioria dos acadêmicos se dispõe a trabalhar nas outras áreas propostas pela pesquisa. Porém, vemos que os percentuais alcançados em áreas não escolares são efetivamente pequenos, com exceção da área de hospitais e recursos humanos.

SUGESTÕES PARA O SEGMENTO EMPRESARIAL

As empresas do Recôncavo Baiano precisam oportunizar aos gerentes e colaboradores a implantação e sistematização de um setor de recursos

humanos urgentemente, caso ainda não o tenham feito. No entanto, deve-se buscar uma sistemática que possa desenvolver trabalhos de integração entre os setores administrativo, gerencial e operacional, assegurando aos colaboradores em geral o suporte profissional necessário para que os mesmos possam se sentir orientados em seu desenvolvimento profissional, intelectual, emocional e pessoal.

Temos a certeza de que a implantação de um novo modelo de gestão de RH com a responsabilidade sendo delegada a um Grupo Gestor Interno será a melhor contribuição que os atuais gestores poderão dar às organizações. São desafios e decisões que, se aplicados corretamente, os resultados logo aparecerão como:

maior motivação, participação, melhor planejamento das atividades, maior envolvimento e comprometimento dos funcionários, diminuição dos conflitos, aumento do espírito de equipe, diminuição de erros, falhas e desperdícios, redução dos custos operacionais, maior valorização da área de RH, impactando, assim, a melhoria da qualidade e produtividade tanto dos produtos quanto dos serviços e, por fim, contribuindo para a melhoria da competitividade das empresas (PAZ, 2008, p. 1).

Há também a necessidade de melhoramento da proposta de trabalho de modo a atenuar as práticas atuais das empresas em muitos segmentos que geram pouca correspondência entre as expectativas demandadas e o trabalho efetivamente realizado. Para tal ação, a contratação de um pedagogo pode contribuir consideravelmente para o desenvolvimento de ações que irão aumentar o desenvolvimento da comunicação e interligação dos departamentos a serem trabalhados. Embora o pedagogo não seja o profissional que vai resolver todos os impasses de uma administração centralizadora, ele pode trabalhar para desenvolver procedimentos que viabilizem uma gestão mais humana de pessoas, mesmo sem um setor de RH propriamente dito.

O profissional de educação geralmente consegue desenvolver programas e projetos que identifiquem as necessidades a serem trabalhadas

através da viabilização da transmissão de informação, ou seja, da comunicação. Segundo Lopes, Trindade e Cadinha (2007, p. 82), “os funcionários precisam ser analisados individualmente, pois as pessoas respondem de forma diferente a estímulos iguais, e a união destas diferenças leva à soma de ideias, construindo uma ‘corrente’.” Assim, o pedagogo atuante na empresa viabiliza eficazmente as melhores formas de comunicação e através delas poderá desenvolver seu correspondente trabalho.

SUGESTÕES PARA A FORMAÇÃO DO PEDAGOGO

O setor de ensino superior, responsável pela formação do pedagogo para o mercado de trabalho, deve procurar despertar o interesse tanto do corpo docente quanto do discente para explorar segmentos da educação necessários para que o pedagogo satisfaça as demandas contemporâneas de um mercado de trabalho que está se abrindo. Para tal, faz-se necessária a proposta de um projeto que viabilize o surgimento de práticas de adaptação e aceitação por parte da comunidade pedagógica.

Portanto, sugerimos às faculdades de pedagogia do Recôncavo Baiano a criação de convênios com as empresas da região, de forma que se possam produzir experiências através de estágios extracurriculares, para que os

acadêmicos em pedagogia tenham o privilégio de desenvolver habilidades, até então, negligenciadas. As sugestões são baseadas no estudo de campo que fizemos. Ao relacionarmos os dados, podemos notar que, se os alunos tivessem oportunidade de obter curso de capacitação e estágio em empresas, estes gostariam de participar do referido programa. Quando entrevistados, 52,1% disseram ter muito interesse, 31,3% médio, 12,5% pouco, e apenas 4,2% não mostraram interesse.

O pedagogo interage cada vez mais com as áreas não escolares, devido à necessidade que as organizações, institucionais ou não, possuem de obter profissionais qualificados em relações humanas. O pedagogo é um especialista em desenvolver pessoas, portanto, um profissional qualificado para atuar em ambiente de ação humanizado (PASCOAL, 2007, p. 97).

Diante das tendências de crescimento das exigências e mudanças organizacionais e do foco emergente do pedagogo em gestão de pessoas, sugerimos que as faculdades de pedagogia ofereçam um curso especial de capacitação em pedagogia empresarial, para dar suporte teórico aos alunos que almejam se desenvolver nesse ramo da pedagogia antes de iniciar propriamente o estágio. Isso se torna necessário para que o aluno tenha uma dimensão geral e específica de como se desenvolve o trabalho em

Recursos Humanos e as atividades com ele relacionadas dentro da empresa.

Estamos vivendo na era do empreendedorismo, e a educação é um importante elemento de transformação da cultura de uma sociedade. Portanto, é oportuno apresentar-se com um diferencial competitivo, tornando acessíveis conhecimentos e estágios em outros campos de atuação possíveis ao pedagogo, em forma de pós-graduação, ou com um diferencial nas atividades complementares e através de estágios em campos de atuação não escolar. Essa iniciativa poderá auxiliar o estudante em sua empregabilidade e contribuir para o progresso local nos diversos setores oferecidos no Recôncavo Baiano e circunvizinhanças.

Sugerimos também a criação de núcleos de EJA (Educação de Jovens e Adultos) conveniados com as empresas, para desenvolver um trabalho eficaz, no que diz respeito à educação de jovens e adultos, provenientes de empresas, e da comunidade. Dessa forma, através deste projeto, a empresa irá contribuir para aumentar a satisfação do funcionário, pois este se sentirá valorizado e produzirá mais; para o progresso individual educacional e social dentro da empresa; para o desenvolvimento local; e para o cumprimento de uma parcela da responsabilidade social das empresas envolvidas.

Existem também outras formas nas quais o pedagogo pode atuar, contribuindo para que a empresa se insira em projetos de responsabilidade social. Segundo Pascoal (2007, p. 97), “o pedagogo pode elaborar projetos visando a motivar os funcionários a preservar a natureza. Um código de defesa ambiental pode ser criado e nele podem ser definidos os principais princípios ambientais que devem ser respeitados.” A mesma autora fala que o pedagogo também pode ajudar a estabelecer uma política ecológica de compra de matéria-prima ambientalmente correta e de cuidados com a energia elétrica e a água, assim como promovendo a empresa através de uma relação de respeito e parcerias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há uma grande necessidade do pedagogo empresarial nas organizações contemporâneas de diversos portes e segmentos, trabalhando ativamente, como agente colaborador indispensável ao desenvolvimento e crescimento das empresas. Nesse aspecto, o pedagogo, pode se inserir no contexto empresarial para promover e/ou facilitar o melhoramento da formação profissional de forma individual e coletiva, interligando os setores e desenvolvendo uma política relacional de comunicação intra e interpessoal. Pode promover também a difícil tarefa de integração do colaborador

à cultura da empresa, sustentando no profissional as metas e objetivos propostos que se esperam alcançar. Dessa forma, o pedagogo atua como articulador de ações educativas e de gestão juntamente como o administrador, o psicólogo e o assistente social da empresa.

Percebeu-se, portanto, que as empresas necessitam de um setor de recursos humanos em atividade permanente, e bem organizado, estruturado e sistematizado, trabalhando em parceria com os demais setores. Dessa forma, a presença de um pedagogo é essencial para que contribua para o gerenciamento juntamente com o corpo administrativo. As pequenas e médias empresas sofrem e perdem muito por não investir nos recursos desse setor. Torna-se, portanto, relevante que as empresas de pequeno e médio porte, principalmente as que, em sua administração, sustentam um grupo de empresas do mesmo segmento ou de segmentação diferente, tenham em seu quadro de funcionários, um pedagogo atuante nos serviços de recursos humanos.

Há certa carência de informações do tipo que o profissional de educação possa prover nos âmbitos trabalhistas nas áreas não escolares. O pedagogo pode promover, através de projetos coesos, as informações necessárias e cabíveis ao agente contratador. A matriz curricular do curso de pedagogia do curso de pedagogia precisa se adaptar às novas demandas

de mercado, abrindo espaço para que o pedagogo receba formação compatível com a necessidade do segmento empresarial.

Por fim, é importante que o profissional de educação se faça conhecer como essencial nas áreas não escolares, pois o trabalho do pedagogo é de suma importância em todas as áreas descritas nesta pesquisa e evidentemente em áreas ainda não exploradas por ele. A atuação do pedagogo em uma empresa

atende eficazmente as necessidades correspondentes às expectativas que o sistema empresarial contemporâneo lhe atribui, pois promove a eficiência nos serviços dos colaboradores, ajudando a potencializar as habilidades que podem oferecer e desenvolver dentro da empresa. Além disso, ajuda a ajustar e/ou reformular a ideologia da empresas, a uma política de valorização do funcionário, se necessário.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.G. **Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências**. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano nas organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GRECO, Myrian Glória. **O pedagogo empresarial: pedagogia empresarial**. Rio de Janeiro: Universidade Veiga de Almeida, 2005. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br>>. Acesso em: 12 maio 2008.

GUNTHER, Hartmurt. **Como elaborar um questionário: planejamento de pesquisa para as ciências sociais**. Brasília, DF: UnB, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www.unb.br/ip/lpa/pdf/01Questionario.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2008.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

LOPES, I.; TRINDADE, A.; CADINHA, M. **Pedagogia empresarial: formas e contextos de atuação**. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x empresabilidade. **FAE Business**, n. 2, p. 32-34, jun. 2002. Disponível em: http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_fae_business/>. Acesso em: 09 out. 2008.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1996.

NOGUEIRA, Rodrigo Dos Santos. **A importância do pedagogo na empresa: pedagogia Empresarial**. Rio de Janeiro: Universidade Veiga De Almeida, 2005. Disponível em: <<http://www.pedagogiaemfoco.pro.br>>. Acesso em: 12 out. 2008.

PASCOAL, Mirian. O pedagogo e a responsabilidade social. **Educação: Teoria e Prática**, Campinas, n. 29, p. 87-102, 2007. Disponível em: <<http://cecemca.rc.unesp.br/ojs/index.php/educacao/article/viewFile/1037/965>>. Acesso em: 01 dez. 2008.

PAZ, Samuel. **A modernização e os desafios dos recursos humanos**. 2008. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=5230&org=1>>. Acesso em: 24 nov. 2008.

PERRENOUD, P. **Novas competências para ensinar**. Porto Alegre: ArtMed, 2000.

PERRENOUD, P.; THURLER, M. G. **As competências para ensinar no século XXI**. Porto Alegre: ArteMed, 2002.

PIMENTA, Selma G; LIMA, Maria S. L. **Estágio e docência**. São Paulo Cortez, 2004.

PIMENTA, Selma G. **Pedagogia e pedagogos: caminhos e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

REZENDE, Bernardo R. (Bernardinho). Técnica e paixão. **Gazeta do Povo**, Curitiba, p. 4, 29 abr. 2005.

RIBEIRO, Amélia Escotto do Amaral. **Pedagogia empresarial: atuação do pedagogo na empresa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Wak, 2007.

SANTOS, Rafaela Cardoso dos. Procedimentos técnicos e humanizados do pedagogo empresarial em ação. 23 f. **Monografia**. Rio de Janeiro. Universidade Veiga de Almeida. Disponível em: <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/pemp06.htm>. Acesso em: 12 maio 2007.

TESKE, Magrid. Flexibilidade. **Gazeta do Povo**, Curitiba, p. 11, 29 abr. 2005.

URT, S. C.; LINDQUIST, R. N. M. **O pedagogo na empresa: um novo personagem nas novas formas de sociedade**. Anpend Sul, 2004. Disponível em: <<http://www.propp.ufms.br/ppgedu/geppe/artigonovosonia.htm>>. Acesso em: 12 out. 2008.

VASCONCELLOS, Flávio José N. Pedagogia empreendedora. **Construir Notícia**, Recife, ano 07, n. 42, p. 42-45, set/ out. 2008.